



CDI sans visites médicales et pas d'habilitations?

Par **taiwanbee**, le **26/12/2013** à **16:55**

Bonjour à tous.

Je suis légèrement perdu pour savoir comment faire et surtout quoi faire.

Voilà je suis en place à mon poste de technicien de maintenance, (électro-mécanicien), depuis environ 2 ans et demie.

Le problème est que je demande depuis les début de ma prise de poste, ma visite médicale (aucune visites dans cette entreprise), et mes habilitations électrique, autorisations de conduite d'engins (élévateurs, nacelle, pont de levage), car je suis amené à m'en servir presque tous les jours. Mais visiblement il y a d'autre priorités pour mes responsables.

Aujourd'hui j'ai peur de l'accident de travail qui pourrait m'arriver, sur un engin, ou en intervention de dépannage électrique, étant finalement aussi en tord, même si je ne fait qu'obéir aux ordres/demandes de mon employeur, et responsables hiérarchique. Mais que se passerait-il en cas de grave accident sur moi même ou sur autrui?

L'entreprise n'étant pas à cheval sur la sécurité, et l'hygiène, les accidents de travail nous guettes chaque jour.

Quels sont mes droits et le démarches envisageables?

En outre dernièrement nous avons eue quelques jours de chômage technique, pour manque de commande.

Nous avons tous signé des feuilles de formation de plusieurs jours, mais formation que nous n'avons jamais faites. Je me posai la question de savoir à quoi servaient exactement le

différentes demandes pour l'employeur?

Merci d'avance pour vos réponses et orientation sur mes prises de décisions.
Merci

Par **taiwanbee**, le **30/12/2013 à 19:07**

Bonjour,
Personne pour me donner quelques conseils?

Merci par avance.

Par **moisse**, le **31/12/2013 à 10:34**

Bonjour,
Bien sur qu'on peut vous donner des conseils, qui vous dirigeront tout droit vers un contentieux sévère avec votre employeur.
Vous avez bien mis en évidence les manquements graves à ses obligations contractuelles.
La seule attitude qui vous concerne directement est la responsabilité pénale personnelle que vous encourez en cas d'accident aux commandes d'un engin sans la possession du CACES.
Vous seriez passible d'une peine correctionnelle aux cotés de votre employeur, sachant que la responsabilité civile lui incomberait certes, mais pas la condamnation pénale.
Si vous êtes disposé à la bagarre, revenez le dire.
Sinon reste un petit coup de fil à l'inspecteur du travail en lui demandant s'il lui est possible de conserver votre anonymat.

Par **taiwanbee**, le **31/12/2013 à 18:06**

Merci moisse!

Au jour d'aujourd'hui je suis à bout, lassé de m'essouffler, j'ai donc décidé de demander une rupture conventionnelle (que je ferais demain).

Effectivement si elle n'est pas acceptée je pense entamer une procédure.

Aujourd'hui encore nous avons fait des choses hors norme niveau sécurité, c'est juste incroyable.

J'ai lus quelques part que pour faire une demande de rupture conventionnelle, il ne fallait pas de litige écrit entre l'employeur et moi même, je n'est donc pas envoyé de recommandé lui expliquant les fautes.

Est-ce Vrai?

Si la rupture est refusée je commencerai par celà, en essayant de faire les choses au mieux. Je reviendrais donc vers vous pour rédiger ma seconde lettre qui devrait être bien garnie.

Merci beaucoup.

Bon réveillon.

Par **moisse**, le **31/12/2013** à **19:18**

Bonjour,

Effectivement la rupture conventionnelle ne doit pas être mise en place dans une situation de contentieux connu, notamment de l'inspecteur du travail qui refuserait l'homologation de la convention.

Hors la rupture conventionnelle dont le seul intérêt dans votre cas est de vous rendre éligible aux allocations chômages, restent comme solutions :

- * la démission

- * la démission brutale SANS PREAVIS par lettre indiquant constituer une prise d'acte aux manquements importants et répétés de l'employeur à ses obligations essentielles rendant impossible la présence au sein de l'entreprise.

L'inconvénient est qu'en attendant la requalification éventuelle par le conseil des prudhommes, Pole emploi considère qu'il s'agit d'une démission et ne verse pas les allocations de retour à l'emploi avant un long délai de carence (122 jours) et après examen du dossier;

Cette rupture d'acte s'accompagne toujours d'une saisine du conseil des prudhommes en vue d'une requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse eu égard aux manquements évoqués de cet employeur.

- * une demande de résolution judiciaire du contrat.

Avantage/inconvénient : on continue à travailler en attendant la décision du conseil des prudhommes ce qui au niveau ambiance n'est pas terrible et rend impossible une rupture conventionnelle par la suite.

Quoiqu'il en soit vous en savez assez pour convaincre cet employeur qu'il a tout à gagner avec une rupture conventionnelle qui ne va pas lui coûter trop cher (même si le montant minimum est négociable à la hausse).

Reste la solution déjà évoquée d'un contact avec l'inspecteur du travail qui va dresser un PV et mettre en demeure l'employeur de procéder aux visites médicales et formations du personnel aux engins de manutention.

Par **taiwanbee**, le **01/01/2014** à **11:49**

Merci beaucoup moisse pour toutes les précisions, c'est bien expliqué, et m'avance beaucoup.

Il va recevoir ma demande en début de semaine prochaine donc, j'attends de voir sa réponse, mais je pense la connaître déjà.

J'aime bien l'idée demande de résolution judiciaire du contrat, et l'ambiance n'est déjà pas top

entre les ouvriers, donc avec moi c'est pareil donc l'habitude.

En tous les cas merci beaucoup, je vous tiendrais au courant de toute façon!

Par **taiwanbee**, le **06/01/2014 à 10:41**

Bonjour,
voilà le recommandé avec AR, est parti aujourd'hui, je vous tiens au courant des suites dès que j'ai des nouvelles!
Merci

Par **taiwanbee**, le **07/01/2014 à 11:18**

Bonjour,
j'ai pas encore eu de nouvelles, mais dès réception, je devrais en avoir rapidement...

Ceci dit j'ai eu vent (bruit de couloir), que de toute façon il n'accepterait pas...

Du coup je voudrai prendre les devant et commencer à rédiger ma seconde lettre, pour lui faire comprendre qu'il aurait plus à gagner de me laisser partir tranquillement, plutôt que de chercher les complications!

Pourriez vous m'aider à savoir comment rédiger ma lettre pour être clair, dans les règles vis à vis de la loi, et de mes droits SVP?

Je veux parler dans cette lettre de:

- Du manquement à m'avoir fait passer la visite médicale, d'emboche, et périodique obligatoire (2ans).
- De ne pas m'avoir fait passé d'habilitation électrique, aucun casses, et aucunes formation interne, donc aucune autorisation non plus pour la conduite d'engins dans l'entreprise (chariot élévateur, nacelle, pont de levage).
- Et surtout tourner la lettre de façon à se qu'il comprenne, que je n'interviendrait plus sur aucune intervention donc sur laquelle, je n'est pas d'habilitation, ou autorisation, donc en gros 75% des dépannages que je dois faire.

Ceci en étant en règle donc dans mes droits, et dans la tournure de mes phrases!

merci beaucoup par avance, à ceux qui prendront le temps de me répondre.

Bonne journée à vous.

Par **moisse**, le **07/01/2014** à **11:37**

Bonjour,

En fait vous n'avez besoin de personne pour rédiger cette lettre, pour ce que je lis sous votre plume.

Vous devez rajouter, toutefois, que si des dispositions rapides n'étaient pas mises en place pour remédier à ces manquements graves, vous seriez contraint de saisir le conseil des prudhommes d'une part, et engager la responsabilité pénale du chef d'entreprise d'autre part. Un double aux DP/CE, CHSCT itou et copie Inspection du travail.

Et en recommandé pour ce qui concerne le CHSCT et l'employeur.

Par **taiwanbee**, le **07/01/2014** à **11:53**

Ok super merci beaucoup!

Du moment que je n'en ferai pas la demande, je n'engagerai rien, c'est bien cela?

Mais du coup si après cette lettre il accepte, ne peut-il pas retourner cette lettre contre moi?

c'est à dire je lui dit que je vais rentrer donc en contact avec l'inspection du travail, mais que je ne le fait pas... Par exemple!

Ne peut-il pas parler de chantage ou de menaces?

Car il est très malin, et il est déjà sur plusieurs affaires de jugements, et de prud'homme, certaines qui gagne et d'autre qui perd, il en parle souvent en réunion, pour éviter de donner des primes par exemple, en faisant jouer, le manque d'argent de l'entreprise.

Du coup je ne veux pas prendre le risque!

Merci beaucoup en tous les cas!

Par **moisse**, le **07/01/2014** à **12:15**

Bonjour,

Il est impossible à un employeur de sanctionner directement un salarié pour des faits rapportés à l'inspecteur du travail.

Alors le sanctionner pour des faits qu'il n'a pas rapporté...

Les menaces/chantages ne peuvent concerner que des actes directs, délictueux et volontaires(coup et blessures, kidnapping, mettre le feu, réclamer des sous pour ne pas dénoncer sa copine auprès de l'épouse...).

Tout au plus il dispose des outils de tout un chacun, relatifs à la dénonciation calomnieuse, le dénigrement...à condition d'obtenir une décision de justice pour opérer par la suite une sanction.

Le défaut d'habilitation comme la non possession du CACES sont des infractions susceptibles

d'engager VOTRE responsabilité pénale, et cela c'est pour vos pieds.
Et je sais de quoi je parle, et ces affaires ont en sus le don de durer des années et de vous pourrir la vie pendant longtemps.

Par **taiwanbee**, le **07/01/2014 à 22:55**

Super merci beaucoup, des infos!
c'est top, merci beaucoup

Par **taiwanbee**, le **11/01/2014 à 11:50**

Bonjour, donc voilà des nouvelles, qui ne sont pas bonnes!!!

Voici la réponse!

Donc de mon côté pour les habilitations, il les a, mais fait semblant de ne pas les avoirs!
Inversion de la tendance car c'est moi qui demande depuis le début la mise à jour obligatoire après un changement d'entreprise.

Je recopie toutes mes formations, et habilitations que j'ai eu, et je lui renvoi dès lundi, en lui mentionnant bien qu'ils ont eu mes habilitations dès ma première semaines dans leur entreprise! D'ailleurs quelle entreprise embaucherait une personne sans avoir les formations qui vont bien?

Cela voudrait donc dire qu'il m'aurait fait un CDI sans avoir les documents, et sur de simple paroles...

c'est gros quand même, j'aurais du dire que j'étais biologiste, j'aurais peut-être été embauché à INRS...

Bref c'est du délire!

Pour le deuxième chapitre, c'est une journée que j'ai demandé, car personne pour garder mes filles, ils ne voulaient pas, par énervement, effectivement j'ai dit que si c'est pas possible je ferai en sorte d'être malade, uniquement oralement, et dans le feu de l'action...

Est-ce vraiment une faute grave?

Je risque quoi sur cette erreur?

Comment puis-je répondre.

Il parle des mes quelques petites erreurs, et parle aussi de fautes grave???

Puis-je lui répondre en lui nomment aussi les fautes de sa part? C'est à dire:

-erreur sur salaire au troisième mois d'emboche, sur les deu salaires précédent, donc une

retenue totale sur le troisième salaire en une seule fois de 478 euros, il me semble que c'est interdit?

- Défaut de visite médicale d'embauche, alors maintenant je me souviens qu'il m'avait programmé au cours de la deuxième année un RDV pour la visite, RDV prévenu trois jours avant, en dehors de mon temps de travail, et j'avais déjà en RDV, je leur avait donc dit que je ne pou y aller, ils avaient donc annulés!

Peuvent-ils retourner cela contre moi?

- Travail seul par moment sur le lieu de travail, j'ai d'ailleurs une preuve étant donné que sur une intervention, j'étais tombé d'un pont de levage, seul, j'étais pendu à 5 mètre de hauteur, j'ai été obligé de prévenir les pompiers pour me descendre?

Il y avait eu procédure d'accident du travail, d'on bizarrement, j'ai jamais eu de nouvelles par la suite.

- Il y en a encore pas mal mais je veux surtout les plus graves, étant donné qu'il prend les choses, comme je me doutait qu'il allait prendre!

Depuis un certains temps c'est tendu je suis sur les nerf, hier j'ai dérapé, avec un responsable, le ton est monté, j'ai dit des choses sur le coup de l'énervement qui pourrait être contre moi... Sachant que nous sommes filmé par caméra, dans tous les lieux, notre altercation, c'est donc passée devant une caméra.

Y a-t-il un risque qu'il s'y accroche, pour me sanctionner?

Peut-il me licencier pour faute grave sur se qu'il avance?

Ou comme j'ai tous les justificatifs, puis-je m'en servir pour parler de diffamation, ou propos mensongers?

Merci beaucoup, par avance, honnêtement, je suis dégoûté, je lui demande juste de partir, pour le bien être de tout le monde...

Malheureusement, je m'en doutait je suis pas le premier qu'il embête pour partir!

Merci d'avance.

j'ai donc retrouvé toutes mes formations, habilitations, CASSES, et mention complémentaire et journée de formations, que je vais donc lui renvoyer en Recommandé avec AR, je veux bien des infos de votre part!!

Merci beaucoup!

Par **taiwanbee**, le **11/01/2014 à 19:14**

Autres petites questions en même temps!

Comme à son habitude, il va sûrement me punir, en me retirant le travail de nuit.

Je tourne actuellement en 3/8, quand quelques chose le chagrine, il demande au chef de ne plus nous mettre de nuit, il va donc me repasser en 2/8, mais sans me demander mon avis,

chose qu'il a déjà fait avec d'autre et avec moi aussi d'ailleurs!

Peut-il le faire sans problème ou doit-il me faire signer un avenant au contrat?

Puis pour le RDV qu'il me met en date du 24 Janv, c'est fait pour me faire C...r, étant donné qu'il sait que je suis de nuit, cela me fait débaucher à 5 h du matin, j'ai environ 1 heure de route, avec la douche, j'arrive chez moi vers 6h30.

il faudra donc que je reparte pour le RDV à 10 heures, pour y être à 11.

Pour me préparer je suis gentil je compte une demie heure, donc je vais me lever à 9h30, pour un couché à 6h30, donc trois heures de sommeil...

Pour une journée qui va me faire donc 5 heures de trajet, 7heures 30 de travail, pour 3 heures de sommeil...

Ai-je une possibilité?

Merci d'avance!

Par **moisse**, le **12/01/2014** à **08:21**

Bonjour,

A l'aune de votre dernière contribution, la situation parait bien différente de celle exposée précédemment.

Vous avez indiqué pratiquer un certain nombre d'activités sans habilitations et sans CACES pour ce qui concerne la manutention mécanisée.

Or il semble que l'employeur soit en possession d'écrits de votre part (le CV) indiquant le contraire, et vous même confirmer posséder ces habilitations ainsi que le CACES (degré à préciser).

En quelque sorte vous reprochez à l'employeur de n'avoir pas vérifier les termes du CV ce qui est effectivement une négligence. C'est donc par pétition de principe que vous arguez de manquements (inexistants) de l'employeur à des obligations essentielles du contrat de travail. On peut aussi relever l'organisation de la visite d'embauche qui effectivement est une obligation essentielle, qui n'est pas intervenue de votre fait. Bien sur l'employeur aurait dû réorganiser un autre RV, mais je vous signale que ne pas se rendre à cette visite a constitué une faute sanctionnable de votre part.

Enfin vous relevez à votre tour quelques anomalies :

* erreur sur le salaire et rétention sur le 3eme.

L'erreur ne faisant pas le droit, la répétition de l'indu est normal et parfaitement légale, même en une seule fois.

* accident du travail sans suite : tant mieux pour vous. Un accident du travail ne débouche sur une enquête qu'en cas d'atteinte importante à l'intégrité physique.

Il doit simplement faire l'objet d'une déclaration au CHSCT s'il existe, et donner lieu à la délivrance d'une déclaration en cas de soins et/ou d'arrêt de travail.

* enregistrement vidéo d'une altercation. Il faut simplement savoir si la mise en œuvre de ces enregistrements est conforme aux règles en la matière :

** prévenance du personnel et des institutions représentatives

** déclaration à la CNIL

Si c'est le cas, il s'agit de preuves obtenues loyalement et donc parfaitement exploitables et présentables devant un tribunal civil.

Comme je ne connais pas la situation j'ignore en quoi vous pouvez évoquer diffamations ou

propos calomnieux qui sont des qualifications pénales à courte durée de prescription (3 mois). Pour le reste on ne peut modifier vos horaires d'une façon aussi drastique sans votre accord, surtout si votre contrat de travail indique cette forme de poste.

Une telle mesure pourrait être validée si présentée sous forme d'une obligation de nature économique, obligation devant être justifiable et justifiée par l'employeur selon une procédure connue.

Je suis désolé de paraître en contradiction avec mes propos précédents, mais je réponds à des situations qui paraissent être normalement exposée, alors qu'il semble que les réalités soient différentes.

Les seules choses à retenir sont l'absence de visite médicale d'embauche, puis de suivi et éventuellement une modification d'horaire hors u pouvoir normal d'organisation de l'employeur.

Par **taiwanbee**, le **12/01/2014** à **08:56**

Bonjour, et merci des réponses.

Non rien a changé, j'avais tout mes habilitations de mon ancien employeur, donc avec les formations, et stages qui vont avec.

hors comme vous devez le savoir il faut les remettre a niveau.

Suite a un changement d'entreprise, pour l'habilitation, et remise à niveau pour le caces apres 5 ans.

Il doit le savoir, moi aujourd'hui j'ai plus rien de valide, car rien de remis a jour de sa part, et le mensonge est justement sur cela, il dit ne pas avoir mes documents alors qu'ils y sont depuis le debut...

Donc oui évidemment que j'avais mes habilitations avant d'entrer dans cette entreprise, c'est logique, sinon je ne pourrais pas faire un tel travail. Se que je reproche, c'est de ne pas avoir eu de revalidation par la suite, et aucune autorisation écrite non plus...

Une habilitation, électrique, est une formation générale, mais le papier lui doit être délivré en conséquence du lieu de travail, donc du besoin sur le site, c'est lui qui nous autorise ou non à ne pas intervenir sur une installation!

Ils devaient me les remettre à jour (plus de deux ans qu'ils me le disent), aujourd'hui, elles sont plus valables, car pas remis à jour par mon employeur, donc c'est pour cela que je parlai de travailler sans!

Pour la visite medicale manqué, ils m'ont mis un rdv en dehors de mon temps de travail, et prevenu 3 jours avant, j'ai fait annuler, car j'avais déjà un rdv cette journee là.

Pour l'accident du travail, je voulais parler d'être seul sur mon lieu de travail, si j'avais pas réussi à tel au pompier, je serais resté pendu au harnais?

bref c'est pas grave, ils ont tous les droits, ils le savent, ils en jouent.

Je vais trouver un autre taf, puis lui envoyer ma dem.

Le problème aujourd'hui c'est que mes habilitations, n'ayant pas eu de mises a jours, ne sont plus valides.

merci quand meme

Par **moisse**, le **12/01/2014** à **09:48**

Non l'employeur n'a pas tous les droits.

Mais le salarié non plus.

Le RV fixé auprès de la médecine peut être organisé en dehors des heures de travail (pour un salarié en poste de nuit c'est même une évidence).

Mais par contre ce temps doit être rémunéré.

Je comprends un peu mieux pour vos habilitations. Il est vraisemblable que votre convention collective fasse une obligation à l'employeur de renouvellement dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Tant qu'à démissionner, vous pouvez préciser à cet employeur dans le cadre de votre lettre de démission prendre acte de manquements graves à ses obligations (voir mes propos sur la prise d'acte).

Par **taiwanbee**, le **12/01/2014 à 10:05**

Je tourne en 3/8 comme précisé avant, c'est à dire, une semaine de nuit, une semaine, de matin, une semaine d'après midi.

Il est donc très facile de trouver un RDV pendant les heures de travail.

Mon ancien poste, dans une entreprise en règles, avec les même horaires, et jamais eu de soucis, les visites étaient prévues au moins 2 ou 3 semaines à l'avance.

Là je suis désolé, en dehors de mes heures de travail, j'ai pas mal de choses de prévus, donc quand on me prévient 3 jours à l'avance, j'ai des rendez vous que je ne peux pas annuler, et qui étaient prévus bien avant les trois petits jours.

C'est pas une histoire de convention, l'habilitation électrique, doit obligatoirement être revalidé lorsque l'on change d'entreprise, c'est la loi, sinon c'est exactement comme conduire une voiture avec le permis de quelqu'un d'autre, c'est à dire rien dans la poche donnant droit à conduire.

Là dans mon cas, il ne me la pas revalidé, car cela n'est pas gratuit, mais c'est pourtant une obligation, sinon je ne peux intervenir sur les installations, c'est quand même des installations qui tournent entre 12 volts, à 15 milles volts, sur les transformateurs TGBT, donc c'est pas rien, il y a un gros risque en cas de pépins.

Pour la prise d'acte oui j'ai vu, et je me suis renseigné, j'ai pas tout compris, plusieurs choses envisageables, certaines, n'empêchent pas de travailler, d'autre casse le contrat aussitôt, bref possibilité de travailler en même temps, ou pas etc etc.

Merci

Par **taiwanbee**, le **12/01/2014 à 15:23**

Re bonjour, je vous met en lien, la réponse que j'ai écrit cette après midi, et qui partira demain matin en RAR.

Je veux bien votre avis avant de l'envoyer, j'ai essayé de ne pas être trop insistant, mais en

essayant de me justifier quand même, car il me le demande dans son courrier.

merci d'avance, et le sujet sera peut-être plus clair pour vous également.

Par **moisse**, le **12/01/2014** à **18:09**

Bonsoir,

[citation]C'est pas une histoire de convention, l'habilitation électrique, doit obligatoirement être revalidé lorsque l'on change d'entreprise, c'est la lois[/citation]

Quelle loi ?

S'il existe une telle loi, vous devez la citer.

[citation]Il est donc très facile de trouver un RDV pendant les heures de travail. [/citation]

C'est une affirmation purement gratuite.

J'ai fait prendre des centaines de RV dans ma carrière et certains ont présenté des difficultés sachant qu'un report ou un RV manqué est tout de même facturé.

[citation]Là je suis désolé, en dehors de mes heures de travail, j'ai pas mal de choses de prévus, donc quand on me préviens 3 jours à l'avance, j'ai des rendez vous que je ne peux pas annuler, et qui étaient prévus bien avant les trois petits jours. [/citation]

En cas de litige, vous devrez prouver le caractère impératif de ces rendez-vous.

Je vous rappelle qu'un employeur peut vous demander au tout dernier moment l'accomplissement d'heures supplémentaires que vous ne pouvez refuser d'accomplir sauf circonstances impératives.

Je n'ai pas d'avis tranché sur votre lettre, personnellement j'ai toujours pensé que plus on en écrit, et plus on a de chances d'écrire une bêtise.

Vous me paraissez apte à la rédaction d'une réponse appropriée et si vous sentez l'affaire ainsi c'est bien.

Pour le reste, vous ne distinguez pas d'où la confusion la prise d'acte de la résolution judiciaire du contrat de travail.

La prise d'acte :

C'est une démission qui indique prendre acte des manquements graves de l'employeur à ses obligations ce qui interdit au salarié de continuer à se présenter à, l'embauche.

Cette démission intervient donc sans préavis et doit être accompagnée de la saisine du Conseil des prudhommes en vue de la faire requalifier en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur face à une prise d'acte doit adresser par retour la documentation constatant la cessation du lien contractuel (dernier bulletin de salaire, certificat de travail, attestation Pole-emploi...)

Pole emploi considère la prise d'acte comme une démission sauf si elle est liée à la dénonciation de délits accompagnée d'un dépôt de plainte (domaine pénal).

Si le CPH rend une décision favorable au salarié, l'éligibilité aux allocations chômage est rétablie.

La résolution judiciaire :

Le salarié tout en continuant à travailler saisit le CPH en vue de casser le contrat de travail aux torts de l'employeur et le condamner au versement d'indemnités comparables à celles d'un licenciement.

Par **taiwanbee**, le **12/01/2014 à 18:27**

Ok merci beaucoup!

Et sur le:

La résolution judiciaire :

Le salarié tout en continuant à travailler saisit le CPH en vue de casser le contrat de travail aux torts de l'employeur et le condamner au versement d'indemnités comparables à celles d'un licenciement.

En que se passe-t-il si les CPH juge du contraire?

Je n'y fait pas allusion dans le courrier, car je préfère que le contrat se stop sans aller au CPH pour le moment, si vraiment pas le choix, je le ferais!

Merci

Par **taiwanbee**, le **12/01/2014 à 18:38**

Pour les lois de l'habilitation électrique c'est cela:

« Art.R. 4544-9.-Les opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ne peuvent être effectuées que par des travailleurs habilités.

« Art.R. 4544-10.-Un travailleur est habilité dans les limites des attributions qui lui sont confiées.L'habilitation, délivrée par l'employeur, spécifie la nature des opérations qu'il est autorisé à effectuer.

« Avant de délivrer l'habilitation, l'employeur s'assure que le travailleur a reçu la formation théorique et pratique qui lui confère la connaissance des risques liés à l'électricité et des mesures à prendre pour intervenir en sécurité lors de l'exécution des opérations qui lui sont confiées.

« L'employeur délivre, maintient ou renouvelle l'habilitation selon les modalités contenues dans les normes mentionnées à l'article R. 4544-3.

« L'employeur remet à chaque travailleur un carnet de prescriptions établi sur la base des prescriptions pertinentes de ces normes, complété, le cas échéant, par des instructions de sécurité particulières au travail effectué.

« Art.R. 4544-11.-Les travailleurs qui effectuent des travaux sous tension sont titulaires d'une habilitation spécifique.

« Cette habilitation est délivrée par l'employeur après certification des travailleurs par un organisme de certification accrédité.

« Un arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture fixe :

« 1° Les compétences requises pour les travailleurs qui effectuent des travaux sous tension ;

« 2° Les critères d'évaluation qui sont utilisés par l'organisme de certification ;

Par **moisse**, le **12/01/2014** à **18:55**

Bien vu.

Je pensai plus à une convention collective, mais indiscutablement l'employeur manque à de nombreuses obligations essentielles concernant le travail sur les installations électriques. Pour ce qui est du CACES je ne suis plus à jour dans mes informations, dans le temps il suffisait d'un teste psychotechnique, visite médicale et attestation maison.

Puis après l'obligation de certification par un testeur agréé...Je ne sais plus où on en est.

Si vous demandez la résolution judiciaire du contrat et que le CPH ne donne pas suite, il ne se passe rien sauf que l'ambiance est gravement/durablement compromise.

Il est bon de savoir qu'en cas de prise d'acte ou de saisine pour résolution judiciaire, il devient impossible d'établir une rupture conventionnelle.

Il existe une troisième voie, consistant à informer l'employeur qu'en l'absence d'habilitations à jour, vous refusez l'exécution de toute tâche requérant la possession de ces habilitations.

Il faudra bien que quelque chose se passe.

Pour le moment pas d'intervention auprès de l'inspection du travail, tant qu'une rupture conventionnelle est envisageable.

Par **taiwanbee**, le **12/01/2014** à **19:23**

Oui, il est clair, je m'essouffle à leur dire depuis deux ans déjà, pas de changement, et maintenant qu'il sent le temps tourner, il essaye de me retourner la faute, en n'hésitant pas à mentir sur le fait que je ne lui aurais jamais donné les documents nécessaires, je suis légèrement énervé, c'est pourquoi j'ai préféré bien argumenter ma lettre quitte à en rajouter plus, pour me protéger au mieux.

merci pour l'info pour la saisine, et la rupture conventionnelle, c'est pourquoi je préfère partir dans un premier temps sur une rupture amiable.

En ce qui concerne le CACES, et autre joyeusetés de conduite d'engin est devenue aussi très drastique, chez mon ancien employeur une personne non formée à la conduite d'engin, pris sur un chariot par exemple pouvait être renvoyé sur le champs! c'était une bonne entreprise, qui se souciait vraiment des risques de leurs employés!

aujourd'hui en ce qui concerne l'ambiance aujourd'hui elle n'a jamais été très bonne, et c'est une entreprise que j'aurais préféré ne pas avoir connue, donc je ne m'en fait pas trop en cas de saisine.

La où je garde le moral, c'est que pour la suite je suis presque sûr de ne pas pouvoir trouver pire, donc ça me remonte le moral.

Merci en tous les cas pour les infos, les choses vont vite avancer maintenant, dans le bon ou mauvais sens, mais elles vont avancer.

Par **moisse**, le **12/01/2014** à **19:50**

Bonsoir,

[citation]En se qui concerne le CACES, et autre joyeusetés de conduite d'engin est devenue aussi très drastique, chez mon ancien employeur une personne non formée à la conduite d'engin, pris sur un chariot par exemple pouvait être renvoyé sur le champs[/citation]

Un vieil ami de promo a traîné des années un comportement négligeant dans ce domaine, à la suite du décès d'un manutentionnaire monté au vol sur un petit train de chariots à colis tiré par un automoteur.

L'inspecteur du travail et le commissaire de police ont mis en évidence qu'il s'agissait d'une pratique courante et connue de tous.

Donc j'ai toujours réagi de même, pas de cadeau pour les rois du manche.

Bon courage pour la suite.

Par **taiwanbee**, le **14/01/2014** à **21:35**

Bonsoir, juste une petite question!

Je risque quoi sur un licenciement pour faute grave?

Pour mes futures embauches, reste-t-il une trace que les future employeurs pourront voir?

Y-a-t-il d'autre risque?

Merci d'avance

Par **moisse**, le **15/01/2014** à **08:41**

Bonjour,

Un licenciement pour faute grave est privatif du préavis de licenciement et des indemnités du même nom.

Mais c'est à l'employeur de prouver la gravité de la faute.

Il n'y a aucune trace documentaire, hors une case sur l'attestation "Pole-emploi", uniquement le bouche à oreille. Le dénigrement de part et d'autre est interdit, mais la vérification des références antérieures peut amener l'employeur à entendre des allégations dont il devra se faire une opinion.

Par **taiwanbee**, le **15/01/2014** à **14:35**

Bonjour,

Ok merci, du coup je risque pas grand chose, mis à part perdre une partie de l'argent de départ.

Car suite à l'altercation de la semaine dernière je dois recevoir un courrier, je pense demain,

mais je ne sais pas exactement de quoi il en retourne encore.

Autre chose, pour mes papiers qu'il disait ne pas avoir eu lors du dernier courrier. J'ai discuté avec la personne qui les avait eu en mains propres à mon arrivée, il a confirmé oralement qu'il les avait eu de ma part à mon arrivée, et qu'ils avaient du être perdu dans les bureaux.

Il y avait un témoin, est-ce que cela pourrait suffire pour contredire les fausses accusations de l'employeur?

J'ai envoyé quelques CV, mais malheureusement mes habilitations n'étant plus valide, c'est pas gagné.

S'il ne me licencie pas je lui ferait un recommandé, pour lui demander une visite médicale sous huit jours, et la remise à niveau de mes habilitation et conduite d'engin.

Est-ce vrai qu'une faute grave ne peut être reproché à l'employé passé un délai de deux mois?

Merci beaucoup pour tout.

Par **moisse**, le **15/01/2014** à **18:17**

Bonsoir,

[citation]Il y avait un témoin, est-ce que cela pourrait suffire pour contredire les fausses accusations de l'employeur?

[/citation]

Si ce témoin accepte de vous délivrer son témoignage conformément au code de procédure civile article 202 c'est bon.

Mais obtenir un témoignage par un salarié encore dans l'entreprise n'est pas toujours facile, c'est aussi le risque de lui pourrir sa vie future.

Mais bon au cour de la discussion avec l'employeur vous pouvez toujours lancer en l'air que de nombreuses personnes ont vu les documents qu'il pense que vous n'avez jamais envoyé.

[citation]S'il ne me licencie pas je lui ferait un recommandé, pour lui demander une visite médicale sous huit jours, et la remise à niveau de mes habilitation et conduite d'engin.[/citation]

Et même s'il vous licencie vous le mettez en demeure de procéder à une visite médicale ainsi qu'à la mise à jour de vos habilitations.

[citation]Est-ce vrai qu'une faute grave ne peut être reproché à l'employé passé un délai de deux mois?

[/citation]

Aucune faute (grave ou vénielle) ne peut faire l'objet d'une sanction quelconque après le délai de 2 mois suivant sa découverte par l'employeur ou son mandataire, ce qui implique la hiérarchie qui vous en sépare.

Ce n'est donc pas la date de la faute qui acte l'origine du délai préfix, mais sa révélation (ainsi dans une affaire de détournement, la découverte peut demander des mois voire des années).

Par **taiwanbee**, le **15/01/2014** à **18:31**

Super, merci beaucoup!

Je suis pressé de recevoir son courrier, pour savoir de quoi il en retourne exactement!

L'info de la mise en demeure de lui demander la visite médicale, et les mises à jours, même après licenciement, c'est une très bonne nouvelle, car c'est surtout cela qui me gêne dans cette histoire, même pour faute grave je peux le mettre en demeure?
S'il refuse, que dois-je faire?

Pour info il a reçu mon courrier hier, j'ai pas eu e nouvelles pour le moment.

La semaine prochaine je suis toujours de nuit sur le planning, seul en post, n'ayant plus le droit de toucher à l'électricité...

Je sais pas s'il a réfléchi à sa connerie, mais il risque un gros arrêt de production en cas de panne, il est clair que je ne prendrait pas le risque d'intervenir sur une panne électrique, il serait capable de me sanctionner pour un dépannage, c'est peut-être son but d'ailleurs, quoique non il se punirait seul du coup, car il me laisse seul en post de nuit, avec interdiction d'intervenir sur les systèmes électrique...
bref...

Merci pour tout, j'avance j'avance! J'essaie de trouver la meilleur solution, pour moi, et surtout ne rien perdre de plus que la santé morale et physique, de cette place!
Merci

Par **taiwanbee**, le **16/01/2014** à **13:57**

Bonjour, donc voilà j'ai finalement été convoqué aujourd'hui, pour me remettre ceci:

Maintenant se qui m'inquiète c'est mon soucis d'habilitations, et de conduite d'engins, car valide à mon arrivée, elles ne le sont plus, vu qu'il ne ma rien refait passer.

Comment puis je faire exactement?

J'ai lus le message précédent pour la mise en demeure, donc pour lui faire obliger de me faire passer ma visite médicale, ainsi que mes habilitations qui étaient obligatoires à mon poste.
Que va-t-il se passer après?

Ais-je d'autre droit?

puis-je encore faire quelques chose d'autre?

j'aimerai bien retourner le licenciement au tord de l'employeur, car il en a bien plus que moi, même si je reconnais les miennes.

Il est vrai que dernièrement j'étais sur les nerfs, justement à cause de l'ambiance, et de mes demandes à répétitions pour mes habilitations, et autorisations.

La peur de me mettre en faute, car je travaillai pas dans les règles sans mes habilitations.

Comment dois-je procéder, et par quoi commencer?

merci d'avance, je suis dans le doute maintenant!

Par **moisse**, le **16/01/2014** à **16:29**

Bonjour,

L'altercation dont il est fait mention sera diversement appréciée selon les termes utilisés, et selon les rapports hiérarchiques entre les salariés concernés.

Dire à quelqu'un "tu es un vrai coXXrd" sur un chantier de travaux publics, même à son chef, n'a pas la même incidence que les mêmes propos tenus dans le hall d'une banque.

En quelque sorte il y a appréciation du milieu et des circonstances, l'énervement passager...

Pour un employeur c'est une voie semée d'embûches.

IL ne vous reste plus que :

- * à exiger les visites médicales et le renouvellement des habilitations
- * à vous présenter à l'entretien si possible en compagnie d'un représentant du personnel pas trop influençable/influencé par l'employeur, ou un salarié dans les mêmes dispositions
- * à réception de la lettre de licenciement, saisir le conseil des prudhommes

Par **taiwanbee**, le **16/01/2014** à **16:56**

Merci pour la réponse rapide!

S'il y a des représentants du personnel dans l'entreprise, puis-je demandé à un salarié lambda?

les représentants du personnel, comme pour le CHSCT, et le CE dans cette entreprise sont légèrement tenues par les bijoux de familles.

Par contre je connais quelques salariés, qui sont dans le même cas que moi et qui n'ont pas peur des représailles. Je préférerais partir sur cette configuration là, si possible?

Ais-je le droit d'apporter des preuves, et des textes de lois lors de cet entretiens, ou cela ne sert strictement à rien sur un tel rendez vous?

Je lui est reparlé de la visite médicale, et des habilitations aujourd'hui, il m'a clairement fait comprendre qu'il s'en moque éperdument, mais il ne sait pas que j'ai un témoin auditif pour ma première remise de documents lors de mon embauche.

Le seul problèmes c'est que j'ai fait l'erreur de ne jamais en faire la demande écrite avant le mois de décembre (début de la petite gueguerre on va dire), mais les habilitations et autorisations, étant obligatoire dans mon métier, n'est-ce pas à l'employeur de rappeler à l'employer le règlement de sécurité? Autrement dit apporter au salarié le renouvellement des habilitations?

Bon en tous les cas merci, je vais essayer de faire comme cela.

Par **taiwanbee**, le **18/01/2014 à 10:49**

Bonjour, Donc j'ai mon collègue, qui est prêt à attester, qu'il a bien entendue le mercredi 15/01/14, la conversation avec le chef, qu'il avait bien reçu mes papiers d'habilitations et formations précédentes, mais qu'ils avaient du être perdus dans les bureaux!

Deuxièmement, suite à mon altercation.

Le collègue qui rentre en nom par rapport à mon altercation, qui me vaut une faute grave, me faisait des vanne foireuses depuis trois jour, j'ai un témoin qui était présent la veille quand j'ai justement dit à celui que j'ai renvoyé sur les roses le lendemain, que ses blagues pas drôles commencent à me gonfler, une fois pourquoi pas, deux fois ok, mais la troisième sa me gonfle. Je vais donc demander à mon collègue, qui était présent, qu'il atteste de ma mise en garde, de la veille.

Un avocat ma dit que cette attestation pourrait faire requalifier la faute. Vous en pensez quoi?

Sinon j'ai une question, j'ai donc RDV jeudi 23, je devrais donner ma version.

Dois-je préparer tout cela sur un courrier remis en mains propre? Ou dois je donner ma version uniquement oralement?

Dois-je emmener mes attestations de témoignages en même temps?

Merci d'avance

Par **moisse**, le **18/01/2014 à 19:36**

Bonsoir,

Non vous ne préparez rien par écrit

Vous choisissez soigneusement votre assistant, vous le prévenez des arguments de défense que vous comptez exposer.

de sorte qu'il pourra s'en souvenir et en faire état dans l'attestation que vous ne manquerez pas de lui demander à l'issu de l'entretien.

Cette attestation doit être conforme à l'article 202 du code de procédure civile (voir sur le net), et comporter un double de la CNI.

Vous ne remettez aucun papier à l'employeur, et si vous lui remettez quelque chose, c'est en échange d'un récépissé en accusant la remise.

Mais vos attestations vous les gardez bien au chaud et ne jamais les lui montrer à ce stade de la procédure, car il cherchera à les parer avant de prendre sa décision (avec des pressions sur les attestataires concernés).

Tout au plus vous lui indiquez en avoir en portefeuille sans jamais citer un seul nom.

Par **taiwanbee**, le **18/01/2014 à 19:57**

Merci moisse!

On ma conseillé de faire une procédure de résiliation judiciaire pendant que mon contrat n'est pas encore rompu.

Chose qui a l'air d'être une bonne idée, car si j'ai bien compris, ma résiliation va être examinée avant celle du licenciement pour faute, se qui pourrait contrer les démarches du patron, vu les attestations que j'ai en ma possession, je pense qu'il devraient vite comprendre qu'il est loin d'être en règle.

Puis quand je lui est dit l'autre jour que je n'en resterait pas là, il n'était pas à l'aise, il ma ressorti ses mensonges qu'il n'avait jamais eu de demande.

Moi de mon coté je peux avoir une attestation d'un ancien employé, qui était la il y a 3/4 mois, et était présent à plusieurs reprises lors de mes demandes d'habilitation à mon responsable hiérarchique.

je me pose la question si je ne devrait pas porter plainte aussi auprès de la gendarmerie pour accusation calomnieuse (m'accusait d'avoir falsifié mon CV et mon eperience.

Puis pour propos mensongers (ne jamais lui avoir remis les documents) Je peux avoir une attestation d'un collègue (apprentis) qui était avec nous quand la personne qui a reçu les doc, a dit ouvertement que je lui avait bien donné au début, qu'il avaient du être perdus dans les bureaux.

j'ai vraiment pas envie qu'il puisse continuer à faire des choses non légales sans impunité.

En gros je veux vraiment jeter toute mes meilleurs cartes.

Merci beaucoup

Par **moisse**, le **19/01/2014** à **10:26**

Bonjour,

[citation]On ma conseillé de faire une procédure de résiliation judiciaire pendant que mon contrat n'est pas encore rompu.

Chose qui a l'air d'être une bonne idée, car si j'ai bien compris, ma résiliation va être examinée avant celle du licenciement pour faute.[/citation]

Oui.

Si la résolution judiciaire est prononcée, le contrat est considéré rompu à la date de la demande, et le licenciement devient sans objet, on ne peut pas rompre un contrat déjà rompu (licenciement, démission prise d'acte ou résolution judiciaire).

Il faut vous dépêcher de saisir le CPH, je n'ai pas d'avis sur la question, mais la procédure de licenciement étant lancée, la démarche me paraît tardive.

[citation]Moi de mon coté je peux avoir une attestation d'un ancien employé, qui était la il y a 3/4 mois, et était présent à plusieurs reprises lors de mes demandes d'habilitation à mon responsable hiérarchique.[/citation]

Attestation à récupérer par écrit.

[citation]Je me pose la question si je ne devrait pas porter plainte aussi auprès de la gendarmerie pour accusation calomnieuse (m'accusait d'avoir falsifié mon CV et mon eperience. [/citation]

Aucun interet, la prescription est courte (3 mois) et le cercle considéré comme privé implique une qualification en simple contravention.

En outre la procédure est pointue, d'où l'obligation de s'adresser à un avocat spécialisé.

[citation]Puis pour propos mensongers (ne jamais lui avoir remis les documents) Je peux

avoir une attestation d'un collègue (apprentis) qui était avec nous quand la personne qui a reçu les doc, a dit ouvertement que je lui avait bien donné au début, qu'il avaient du être perdus dans les bureaux.[citation]

Toujours pareil, attestation écrite.

[citation]puis-je demandé à un salarié lambda? [/citation]

Oui le choix du salarié est libre tant qu'il s'agit d'un membre du personnel.

L'usage est de choisir un élu car c'est un salarié protégé, mais c'est tout.

Ce n'est jamais une bonne idée de voter pour des salariés "tenus...", sachant qu'ils auront en général un rôle revendicatif.

[citation]Ais-je le droit d'apporter des preuves, et des textes de lois lors de cet entretiens, ou cela ne sert strictement à rien sur un tel rendez vous?

[/citation]

La position de l'employeur est en général arrêtée et l'apport de preuves ne sert qu'à lui permettre d'anticiper sa défense future, voire d'éviter d'écrire des bêtises lors de la notification du licenciement.

Dans toute ma carrière je ne suis revenu que 2 fois sur un licenciement envisagé, car manifestement je n'avais pas tous les renseignements.

Par **taiwanbee**, le **19/01/2014** à **19:58**

Ok merci beaucoup!

Pourquoi d'après vous la résiliation est tardive?

Si j'ai bien compris, la résiliation va donc stopper le contrat, étant donné que pour l'instant je suis en mise à pied conservatoire, post à un licenciement pour fautes grave.

Donc si j'ai toujours bien compris, la résiliation va stopper le contrat de suite, et le CPH va juger mes griefs avant le licenciement!

Ais-je bien compris?

Si oui pourquoi tardive, du moment que la résiliation est faite avant la notification de licenciement ça passe non?

Puis au moins j'ai encore une chance de sauver les meubles je pense, si mes griefs sont retenus, j'aurais gains de cause.

Non?

Merci

Par **moisse**, le **20/01/2014** à **09:32**

Bonjour,

Franchement je ne vois pas l'intérêt de la demande de résolution, effectuée en cours de

procédure de licenciement. Tout juste apparaître comme une tentative de manœuvre dilatoire. Les griefs étant les mêmes de part et d'autre, cela ne va que compliquer (allonger en terme de délais) les instances au CPH pour tendre au même but: requalifier la cessation des relations en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Voir votre avocat s'il y perçoit un intérêt qui m'échappe à l'instant présent.

En outre cela ne va en rien stopper le contrat "de suite". Une demande de résolution judiciaire (voir mes messages précédents) est effectuée en cours d'exécution du contrat et si la demande est rejetée, hé bien le contrat continue.

Par **taiwanbee**, le **20/01/2014 à 09:49**

Bonjour, merci.

Je parle bien de résiliation, et non de résolution qui n'est pas du tout la même chose!?

C'est justement un avocat qui m'a soumis cette possibilité.

Justement l'intérêt étant de mettre l'accent sur les manquements de l'employeur (visite médicale d'embauche, et non habilitations, et autorisations).

Si je laisse la procédure de licenciement pour faute grave se poursuivre, c'est à priori comme abandonner les fautes que je reproche à l'employeur, autrement dit, oublier mes habilitations, et conduites d'engins.

Chose importante à mon sens pour retrouver un travail par la suite!

Du coup j'ai du mal à tout suivre?

Merci

Par **moisse**, le **20/01/2014 à 10:00**

C'est moi qui est du mal à suivre.

Résiliation judiciaire ou résolution judiciaire sont la même chose dans le contexte exposé.

On parle de résolution d'un contrat et de résiliation d'un bail.

Comment prétendre que laisser la procédure se poursuivre c'est abandonner ses griefs ?

En tant que salarié vous n'avez aucun moyen d'action sur la procédure et son déroulement.

Vous ne pouvez donc, par la suite, que lier le licenciement à vos demandes réitérées auprès de l'employeur qui a pris prétexte d'une algarade entre salariés.

Si votre avocat y voit un intérêt, autant suivre ses conseils, c'est lui qui sera chargé de conduire le dossier.

Mais vous avez intérêt à vous dépêcher si vous voulez que la saisine précède la notification du licenciement.

Par **taiwanbee**, le **20/01/2014 à 10:15**

Il me semblait que résolution = annulation = comme s'il n'avait jamais existé! Non?

Pour mes griefs, en fait une fois le licenciement pour faute grave notifié, il n'y aura plus de trace de mes demandes justement pour ses griefs que je lui reproche.

Autrement dit, j'aurais laissé faire la procédure de licenciement sans soulever les fautes de l'employeur, en gros une fois le licenciement notifié, la vie continue, et moi j'aurais plus mes habilitations, et le patron sera bien content car il y a plusieurs salariés dans mon cas, mais pas inquiet étant donné que ceux qui se font virer laissent faire.

J'ai du mal à comprendre comment le licenciement pour faute va être jugé, par rapport à mes demandes d'habilitations, et CACES, étant donné que le sujet de la faute écrite par l'employeur n'est pas du tout la même.

Puis c'est l'employeur qui estime, et qui dit si oui ou non je dois être licencié pour faute grave, ou c'est le juge?

Si c'est le juge, moi de mon côté, je laisse le patron soumettre les griefs qu'il me reproche, et les miens, je les mets au oubliettes du coup?

Par **moisse**, le **20/01/2014** à **11:13**

Bonjour,

Cela ne fonctionne pas comme vous le pensez.

Il m'apparaît difficile de poursuivre ce qui ressemble de plus en plus à un dialogue de sourds. Mais si votre avocat vous conseille cette démarche, autant pratiquer ainsi car, je le répète, c'est lui qui va conduire le dossier et adopter une stratégie.

Un dernier point : je vous ai conseillé de mettre en demeure votre employeur de procéder aux mises à jours de vos habilitations, même pendant l'exécution de la mise à pied conservatoire.

Par **taiwanbee**, le **20/01/2014** à **11:29**

Je ne le prend pas comme un dialogue de sourd personnellement, bien au contraire...

Il est clair que pour moi c'est un sujet nouveau, ou je n'y connaît strictement rien, d'où mes questions, qui sont peut-être trop néophytes à votre goût, mais me renseignant de ci de là, j'ai plusieurs sons de cloches, d'où mes questions, et interrogations.

Justement un avocat m'a clairement soumis cette possibilité, je lui avais aussi parlé de cette mise en demeure pour mes habilitations etc.

Pour lui cela ne changera strictement rien, du coup comment dois-je procéder de mon côté? En tirant au sort au pire, mais il faudrait que la chance me souri, ce qui change énormément les chances de taper juste.

Je vais donc essayer d'aller voir cette après-midi les conseillers en droit du travail, si cela est de leur ressort car la aussi, c'est pas simple de trouver les personnes aptes à nous répondre.

Sinon merci.

Par **moisse**, le **20/01/2014** à **14:57**

Je comprends bien vos hésitations.

Mais dans la situation exposée vous ne risquez rien à suivre tous les conseils, même s'ils vous paraissent (à tort) contradictoires.

Par **taiwanbee**, le **21/01/2014** à **16:40**

Bon voilà j'ai donc décidé d'attendre le RDV de jeudi.

J'ai peur d'y laisser plus de plumes encore que dans ma situation actuelle, c'est pas forcément drôle d'avoir bossé dans une boutique pendant plus de deux ans, et se rendre compte finalement lorsque l'on veut partir, que nous sommes de simple chiffres.

J'ai donc commencé à préparer ma défense, en croisant les doigts pour une bonne étoile.

J'ai donc envoyé un RAR aujourd'hui, je vous laisse le lire:

Recommandé A.R.

Monsieur le Directeur,

Je me vois contraint de vous adresser le présent courrier pour répondre à celui que vous m'avez remis en mains propres le 16 janvier dernier, aux termes duquel je suis convoqué à un entretien préalable à licenciement fixé au 23 janvier 2014 et dénoncer la façon dont vous travestissez les faits pour les présenter à votre avantage alors que la réalité est toute autre.

Vous m'avez embauché initialement en intérim puis en CDD et enfin en CDI, de telle sorte que j'ai commencé à travailler pour votre société le 20 juin 2012.

Vous avez en conséquence avant de m'embaucher en CDI le 31 août 2012 eu le temps d'apprécier mes compétences professionnelles.

J'ai toujours rempli au mieux mes fonctions et n'ai en conséquence jamais reçu le moindre avertissement.

Comme je l'ai d'ailleurs déjà indiqué dans mon précédent courrier du 13 janvier dernier, j'avais bien évidemment remis lors de mon embauche l'ensemble des habilitations et autorisations me permettant d'effectuer le travail pour lequel j'ai été embauché.

Toutefois, j'ai constaté que mes autorisations et habilitations n'avaient pas fait l'objet de votre part de démarches pour qu'elles soient prorogées.

J'ai en conséquence dénoncé la situation sur plusieurs fiches d'intervention dont je vous adresse copie aux termes desquelles j'attirais votre attention sur le non respect de la

législation au regard des interventions qu'il m'était demandé de réaliser. (pièce n°1)

Mes fiches d'interventions sont toutefois restées sans réaction de votre part et la situation n'a jamais été régularisée.

C'est la raison pour laquelle ne pouvant continuer à travailler dans un tel contexte, je vous ai adressé le 2 janvier dernier un courrier sollicitant la mise en place d'une procédure de rupture conventionnelle de mon contrat de travail. (pièce n°2)

En réponse à ce courrier, qui se voulait pacificateur, vous m'avez adressé le 7 janvier suivant une correspondance aux termes de laquelle vous remettez en cause mes compétences professionnelles et revenez sur la journée du 31 décembre 2013 pour laquelle j'avais demandé à ne pas travailler, ce qui m'a été refusé.

Comme vous l'indiquez d'ailleurs dans ce courrier, je suis en conséquence venu travailler le 31 décembre 2013 comme cela m'a été demandé.

Toujours aux termes de cette correspondance, vous m'avez fixé un rendez vous au 24 janvier 2014 à 11 heures pour discuter de ma demande de rupture conventionnelle.

Par courrier en date du 13 janvier suivant, j'ai répondu à cette correspondance tenant à rectifier les affirmations contenues dans votre courrier du 7 janvier 2014 qui contenait un certain nombre de contrevérités.

Le 16 janvier suivant, vous m'avez remis en mains propres un courrier aux termes duquel vous me reprochez une soit disant agression verbale à l'encontre de Monsieur xxxxx et me convoquez à un entretien préalable à licenciement fixé au 23 janvier 2014 avec une mise à pied à titre conservatoire.

Je vous indique par le présent courrier que je conteste fermement le bien fondé de cette mise à pied à titre conservatoire tout comme je conteste le bien fondé du licenciement que vous m'avez indiqué envisager.

Cette mise à pied et convocation à entretien préalable ne sont en réalité qu'une réponse à la demande de rupture conventionnelle que j'ai formulée début janvier dans le but de vous éviter d'avoir à me régler les indemnités dues en cas de rupture conventionnelle.

Si vous persistez dans votre volonté de procéder à mon licenciement pour faute grave ou lourde comme vous le mentionnez dans votre courrier de convocation, je vous indique d'ores et déjà que je dénoncerai cette façon de procéder, qui n'est d'ailleurs pas une première de la part de votre société.

Je vous adresse le présent courrier par recommandé A.R. pour être certain qu'il vous parvienne.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Monsieur XXXXX

Par **taiwanbee**, le **21/01/2014** à **16:40**

Bon voilà j'ai donc décidé d'attendre le RDV de jeudi.

J'ai peur d'y laisser plus de plumes encore que dans ma situation actuelle, c'est pas forcément drôle d'avoir bossé dans une boutique pendant plus de deux ans, et se rendre compte finalement lorsque l'on veut partir, que nous sommes de simple chiffres.

J'ai donc commencé à préparer ma défense, en croisant les doigts pour une bonne étoile.

J'ai donc envoyé un RAR aujourd'hui, je vous laisse le lire:

Recommandé A.R.

Monsieur le Directeur,

Je me vois contraint de vous adresser le présent courrier pour répondre à celui que vous m'avez remis en mains propres le 16 janvier dernier, aux termes duquel je suis convoqué à un entretien préalable à licenciement fixé au 23 janvier 2014 et dénoncer la façon dont vous travestissez les faits pour les présenter à votre avantage alors que la réalité est toute autre.

Vous m'avez embauché initialement en intérim puis en CDD et enfin en CDI, de telle sorte que j'ai commencé à travailler pour votre société le 20 juin 2012.

Vous avez en conséquence avant de m'embaucher en CDI le 31 août 2012 eu le temps d'apprécier mes compétences professionnelles.

J'ai toujours rempli au mieux mes fonctions et n'ai en conséquence jamais reçu le moindre avertissement.

Comme je l'ai d'ailleurs déjà indiqué dans mon précédent courrier du 13 janvier dernier, j'avais bien évidemment remis lors de mon embauche l'ensemble des habilitations et autorisations me permettant d'effectuer le travail pour lequel j'ai été embauché.

Toutefois, j'ai constaté que mes autorisations et habilitations n'avaient pas fait l'objet de votre part de démarches pour qu'elles soient prorogées.

J'ai en conséquence dénoncé la situation sur plusieurs fiches d'intervention dont je vous adresse copie aux termes desquelles j'attirais votre attention sur le non respect de la législation au regard des interventions qu'il m'était demandé de réaliser. (pièce n°1)

Mes fiches d'interventions sont toutefois restées sans réaction de votre part et la situation n'a jamais été régularisée.

C'est la raison pour laquelle ne pouvant continuer à travailler dans un tel contexte, je vous ai adressé le 2 janvier dernier un courrier sollicitant la mise en place d'une procédure de rupture conventionnelle de mon contrat de travail. (pièce n°2)

En réponse à ce courrier, qui se voulait pacificateur, vous m'avez adressé le 7 janvier suivant une correspondance aux termes de laquelle vous remettez en cause mes compétences professionnelles et revenez sur la journée du 31 décembre 2013 pour laquelle j'avais demandé à ne pas travailler, ce qui m'a été refusé.

Comme vous l'indiquez d'ailleurs dans ce courrier, je suis en conséquence venu travailler le 31 décembre 2013 comme cela m'a été demandé.

Toujours aux termes de cette correspondance, vous m'avez fixé un rendez vous au 24 janvier 2014 à 11 heures pour discuter de ma demande de rupture conventionnelle.

Par courrier en date du 13 janvier suivant, j'ai répondu à cette correspondance tenant à rectifier les affirmations contenues dans votre courrier du 7 janvier 2014 qui contenait un certain nombre de contrevérités.

Le 16 janvier suivant, vous m'avez remis en mains propres un courrier aux termes duquel vous me reprochez une soit disant agression verbale à l'encontre de Monsieur xxxxx et me convoquez à un entretien préalable à licenciement fixé au 23 janvier 2014 avec une mise à pied à titre conservatoire.

Je vous indique par le présent courrier que je conteste fermement le bien fondé de cette mise à pied à titre conservatoire tout comme je conteste le bien fondé du licenciement que vous m'avez indiqué envisager.

Cette mise à pied et convocation à entretien préalable ne sont en réalité qu'une réponse à la demande de rupture conventionnelle que j'ai formulée début janvier dans le but de vous éviter d'avoir à me régler les indemnités dues en cas de rupture conventionnelle.

Si vous persistez dans votre volonté de procéder à mon licenciement pour faute grave ou lourde comme vous le mentionnez dans votre courrier de convocation, je vous indique d'ores et déjà que je dénoncerai cette façon de procéder, qui n'est d'ailleurs pas une première de la part de votre société.

Je vous adresse le présent courrier par recommandé A.R. pour être certain qu'il vous parvienne.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

Monsieur XXXXX

Par **moisse**, le **21/01/2014** à **17:08**

Bonsoir,

Franchement je ne suis pas pour l'envoi d'un tel courrier à l'employeur.

Je suppose que vous avez consulté votre avocat avant.

Sinon cela me paraît une erreur que d'exposer sa défense avant d'avoir reçu une quelconque notification de sanction.

Par **taiwanbee**, le **21/01/2014 à 17:30**

Moi je sais plus!
j'ai entendu tellement de trucs...

On va voir se qui va suivre maintenant!

Il n'y a pas de science exacte si j'ai bien suivi le sujet.

Par **taiwanbee**, le **23/01/2014 à 13:12**

verdict, le boss etait en rdv, il ne pouvait me prendre.
ils m'ont fait un papier pour report de rdv pour demain...
legerement abusé, c'est peut etre fait expres....

Par **taiwanbee**, le **23/01/2014 à 16:53**

Bonjour, Etant donné que je m'y suis pointé, et qu'il ne pouvait me recevoir, cela ne peut-il pas faire un défaut de procédure?

Le hic j'ai signé un papier qui me reconduit le RDV demain...

J'ai comme l'impression que c'est un jeu pour lui, et qu'il aime bien jouer avec les nerfs des gens.

Merci

Par **moisse**, le **23/01/2014 à 17:56**

Bonjour,
Pour l'instant il ne s'agit pas d'un gros défaut de procédure.
Mais cela ne peut pas se répéter sans influence sur la suite du dossier.
Faites déjà établir une attestation de présentation par votre assistant, relatant l'absence de l'employeur et la fixation d'un nouveau rendez-vous pour le lendemain.

Par **taiwanbee**, le **23/01/2014 à 18:10**

Ok merci, je vais lui dire de le noter dans le compte rendu.
Merci

Par **taiwanbee**, le **23/01/2014 à 22:15**

Une autre question!

Ais-je le droit de demander la confirmation vidéo?

Comme nous sommes filmé partout...

Cela pourrais je pense me dispenser de quelques trucs.

En fait c'est l'autre personne qui revient vers moi au début, en me montrant du doigt.

la seconde partie quand je suis parti ranger mes affaires, c'est lui aussi qui relance la machine.
Et la troisième, c'est encore lui qui revient pour me provoquer...

Il n'y a pas le son, ais les images, cela pourrait jouer pas mal pour ma défense sur la suite.

A priori il n'a pas le droit d'utiliser les images pendant les heures de boulo (juste pour le vol), mais elles filment quand même.

Si j'ai le droit de demander une copie (droit d'image par exemple), cela pourrait m'être d'une bonne utilité.

Merci d'avance, pour une réponse rapide, si oui j'en ferai la demande dès demain.

Par **moisse**, le **24/01/2014 à 07:47**

Bonjour,

[citation]A priori il n'a pas le droit d'utiliser les images pendant les heures de boulo (juste pour le vol), mais elles filment quand même.[/citation]

Si la vidéo est installée régulièrement, il n'y a pas de distingo à faire entre vol, sécurité (c'est le cas) incidents..

[citation]Si j'ai le droit de demander une copie (droit d'image par exemple), cela pourrait m'être d'une bonne utilité[/citation]

Vous avez ce droit, via votre avocat, qui demandera au juge de récupérer cette vidéo (code de procédure civile art.11) mais encore faut-il qu'elle soit conservée, archivée.

En ce sens il serait utile de récupérer les PV du CE concernant les conditions de mise en place de cette vidéo, laquelle doit préciser les délais et conditions de conservation des enregistrements.

Par **taiwanbee**, le **24/01/2014 à 08:28**

Bonjour,

Merci moisse!

Je sais qu'elles filment pendant les heures de boulo, car quand il y a un accident du travail, ils regardent les vidéo pour remettre en cause la responsabilité de l'ouvrier concerné. ils n'ont pas le droit mais ils prennent le gauche, ils font eux même leur propres lois dans cette

entreprise.

Uniquement via mon avocat?

J'ai lus un texte de lois avant et après la lois pasqua, qui dit que quiconque filmé, avait le droit de faire la demande de visualisation de la bande qui le concerne.

Du coup sans demander une copie, mais juste une visualisation, déjà devant mon assistant pourrait faire un truc pas mal pour le dossier.

J'hésite à imprimer le texte de lois, et faire ma défense en visualisant la partie de vidéo. ils seraient contraint de reconnaître que je ne suis pas l'unique fautif.

Merci

Par **moisse**, le **24/01/2014** à **11:07**

Bonjour,

[citation] ils font eux même leur propres lois dans cette entreprise[/citation]

L'entreprise n'a jamais été un lieu de démocratie, et chacun, même vous, fait la loi chez lui.

Ces droits sont encadrés certes, mais réels.

[citation]J'ai lus un texte de lois avant et après la lois pasqua, qui dit que quiconque filmé, avait le droit de faire la demande de visualisation de la bande qui le concerne. [/citation]

Je ne suis pas spécialiste du droit à l'image, mais votre affirmation me laisse très très sceptique.

[citation] mais juste une visualisation, déjà devant mon assistant [/citation]

Je ne connais pas de texte qui peut contraindre l'employeur a vous permettre de visualiser cette vidéo.

Par **taiwanbee**, le **24/01/2014** à **12:57**

Bon voilà, le compte rendu du petit entretien, environ 30min.

Les choses semblent prendre une tournure plus favorable.

Il m'a omis le souhait de faire une rupture amiable, donc d'oublier le motif pour faute grave. (D'ailleurs selon les dire d'un conseillé le motif injure et menace, ne peut-être au pire considéré comme une faute simple, et non grave).

Bien évidemment il y a des conditions, qu'il m'a bien fait entendre, c'est à dire un contrat, qui m'empêche de faire suivre l'affaire au CPH, je pense qu'il c'est rendu compte, qu'il n'était pas tout blanc dans cette histoire.

Je lui est donc dit que cela est envisageable (j'ai pas sauté au plafond non plus) mais qu'il y aurait des conditions pour moi aussi en contre partie.

En gros que les conditions doivent lui convenir mais que de mon coté, aussi, sinon je préfère faire reconsidérer ma faute devant les CPH.

Il me laisse donc lui redonner mes conditions, avant de me renvoyer sa lettre de prise de

décision.

Voilà se que je vais poser comme conditions.

L'indemnisation des formations qu'il a laisser périmer durand mon contrat dans son entreprise (CACES, et habilitation électrique), je vais pas faire le gourmand, je vais prendre en charge la moitié de la formation CACES.

Donc d'avoir mes congés payés (obligatoire de toute façon, même pour faute).

Et un point important, pour moi je pense, c'est qu'il ne dénigre pas mon travail, mes compétences, et mon comportement, en cas de prise de référence d'un future employeur. Mon comportement dans son entreprise, n'étant pas le reflet du vrai comportement en conditions normales de travail.

Je pense que l'affaire va finalement bien se terminer. Je pense en partie car il doit se rendre compte, qu'il aurait plus à perdre, dans l'autre position. J'ai comme l'impression que les premières lettres, était dans le but de m'intimider, chose qui fonctionne avec pas mal de personne dans son entreprise, pour la simple raison, que c'est une entreprise avec des salariés de grand age, qui n'ont malheureusement pas d'autre expériences de travail. Ayant fait le même boulo dans cette boite depuis toujours, ils sont pris à la gorge.

Je m'en vais de suite me faire faire des devis pour les habilitations, et conduite d'engins.

Merci pour le coup de pouce.

Par **moisse**, le **24/01/2014** à **15:56**

Bonsoir,

Je ne comprends grand chose dans votre exposé.

[citation]Il m'a omis le souhait de faire une rupture amiable, donc d'oublier le motif pour faute grave. [/citation]

La rupture amiable ou conventionnelle n'est pas liée à une faute grave ou pas.

Ne pas évoquer la rupture conventionnelle n'a donc rien à voir avec la convocation et le motif de licenciement envisagé.

[citation]Bien évidemment il y a des conditions, qu'il m'a bien fait entendre, c'est à dire un contrat, qui m'empêche de faire suivre l'affaire au CPH, je pense qu'il c'est rendu compte, qu'il n'était pas tout blanc dans cette histoire.

[/citation]

Avez-vous bien compris de quoi il retourne ?

Vu d'ici l'employeur va vous licencier pour faute grave, puis conclure avec vous une transaction conditionnée par l'absence de tout recours réciproque.

Je ne vois pas en quoi vous pourriez être gagnant sauf à récupérer un gros paquet de sous.

[citation]Il me laisse donc lui redonner mes conditions, avant de me renvoyer sa lettre de prise de décision.[/citation]

Voila : il attend votre prix "du silence".

[citation]Et un point important, pour moi je pense, c'est qu'il ne dénigre pas mon travail, mes compétences, et mon comportement, en cas de prise de référence d'un future employeur.[/citation]

C'est déjà interdit et au demeurant invérifiable et difficilement sanctionnable.

"que pensez-vous de cet ancien salarié chez vous "

"bof vous n'avez qu'à vous en faire une idée vous-même".

ou

" Bon ouvrier ayant des difficultés à s'intégrer dans l'équipe"

Et j'en passe.

En conclusion ne pas lâcher la proie pour l'ombre, bien demander à l'assistant d'établir un PV d'audition complet et détaillé, d'y ajouter copie de sa CNI en recto-verso.

Par **taiwanbee**, le **24/01/2014 à 16:13**

Re, Je me suis trompé, en voulant dire émis, j'ai marqué omis.

En gros il veut transformer la faute grave en rupture à l'amiable, mais effectivement en achetant mon silence.

Bref en voulant me faire mettre à genoux, il est obligé de rebrousser chemin.

Comme je le dit depuis le début, si je récupère que je voulais, j'ai pas envie de rentrer dans une procédure donc de mon côté pas de soucis, je veux bien en rester là s'il retire le licenciement pour faute grave, et qu'il m'indemnise ce qu'il devait me faire passer lors de mon travail dans son entreprise.

Par **moisse**, le **24/01/2014 à 16:48**

Là je comprends mieux.

Mais la rupture conventionnelle ne s'accompagne pas d'une transaction ou d'une convention de non-recours.

Les imprimés ne prévoient rien en la matière et il va donc falloir établir une convention extérieure dont j'ai du mal à concevoir la teneur.

En effet le propre de la rupture conventionnelle est de rendre quasiment impossible un recours ultérieur en annulation.

Si je comprends bien il attend le montant de l'indemnité que vous accepteriez de recevoir pour signer la convention.

C'est à vous de calculer le petit "rab" à rajouter aux indemnités minimales qui ne vont pas bien loin avec une ancienneté de 2 ans (je crois).

Par **taiwanbee**, le **24/01/2014 à 17:00**

En fait je pense qu'il veut retourner a procédure de faute grave, sur un licenciement pour motif personnel, ou un truc du genre, car j'ai aussi du mal à voir comment retourner sur une rupture conventionnelle dans cette configuration.

Bref oui il attend mes conditions, pour écrire son courrier, qui me dira si oui il accepte ou a

défaut continuer sur le licenciement pour faute.

Effectivement les indemnités sont ridicules, moi je demande en plus, 800e pour compenser mon indemnisation d'habilitations (électrique, et conduite d'engin), autrement dit vraiment pas grand chose.

Et qu'il s'engage à ne pas dénigrer mes compétences sur d'éventuelles prises de références.

En fait un contrat, qui m'empêche de faire suivre l'affaire au CPH, ou autre, et en contre parti lui s'engage à me verser tant.

Pas de problème pour moi, du moment que lui rectifie aussi une partie des fautes qu'il a.

Si mes conditions ne lui vont pas, et qu'il persiste sur le motif faute grave, il devrait perdre plus après la procédure de CPH, en comptant les frais, et les indemnités.

Je trouve cela une meilleur ici, au point de vu rapidité, et repos mental non?

Par **moisse**, le **24/01/2014** à **19:05**

800 euro ??

A ce compte là il va vous embrasser les mains et les pieds cet homme là.

Si cet employeur perd sa cause au CPH ce qui paraît probable, voici ses couts :

* DI : 6 mois de salaire mini

* Son avocat : 3 à 5000 euros

* votre avocat (art.700) : 1500 euro

Mais le principal est que vous ayez satisfaction.

Par **taiwanbee**, le **24/01/2014** à **19:22**

6 mois de salaires, il ne faut pas avoir plus de deux ans d'ancienneté en CDI?

En CDI moi c'est pas le cas, j'y suis tout juste.

Je sais qu'il a beaucoup à perdre, et je pense surtout qu'il ne veut pas que d'autre organismes mettent le nez dans son petit cercle, bien fermé de gens peu scrupuleux, et au dessus des lois.

Effectivement je ne demande pas la lune, du coup je vais peut-être pas prendre en charge la moitié de la conduite d'engin.

Ma satisfaction, c'est surtout d'avoir réussi à lui montrer, que l'on peu être jeune, et de classe moyenne, sans se laisser intimider par un mec plein de pognon, qui plus est, préfère son porte monnaie à la sécurité des gens qu'il emploie.

Je pense qu'il y a plusieurs choses qu'il redoute, et s'il refuse il y aura droit, c'est sur.

Quand j'ai commencé à lui sortir les lois sur la vidéo surveillance, il c'est décomposé, il est reparti sur un autre sujet, en essayant d'être vicieux, pour m'incriminer dans mon travail, justement sans habilitation. Il c'est pris un retour, il a compris qu'il partait sur un mauvais sujet devant un délégué.

Par contre le délégué, n'a pas voulu me faire de compte rendu, il m'a dit c'est juste à l'oral, que s'il y a un litige, il pourra dire qu'il c'est dit ceci ou cela... Si cela se fait dans 6 mois, encore faut-il qu'il s'en souviennent...

Bref de toute façon j'ai plus confiance en personne dans cette boîte. Je préfère compter sur personne dans cette boîte, c'est plus prudent.

Pour la suite à voir, mais je suis pressé d'en sortir, je suis blazé de cette période pro.

Par **moisse**, le **24/01/2014** à **19:44**

Bonsoir,

Pour le délégué vous avez raison, vu d'ici c'est un pauvre type et vous avez mal choisi.

Pour l'ancienneté j'avais cru voir quelque part 2 ans, mais en tout état de cause le CPH peut donner ce qu'il veut, et en général plus d'un demi-mois de salaire.

L'indemnité de licenciement vu d'ici c'est inférieur à un mois de salaire.

Vous arrondissez par exemple à 2 mois plus le cout de formation.

S'il refuse vous attendez le licenciement et direction le CPH.

Etant en mise à pied conservatoire, pas de préavis et direction Pole-emploi vous êtes éligibles aux allocations de retour à l'emploi.

Par **taiwanbee**, le **24/01/2014** à **21:07**

Merci pour l'info!

Je vais pas trop faire le gourmand quand même, je préfère avoir un truc rapide sans me prendre la tête avec eux, plutôt que le double ou triple en indemnité, mais dans 6 mois, je me suis déjà trop usé dans cette boîte.

Physiquement c'est sur, mais mentalement j'ai laissé des plumes, je préfère abréger le truc, je suis à crans je préfère pas insister.

En tous les cas je vous remercie des infos que j'ai gagné ici, aussi bien au fil du post que par MP, c'est super gentil!

Merci

Par **taiwanbee**, le **29/01/2014** à **12:31**

Bonjour, bon voilà je redescend de mon petit nuage ^^.

Je pense que sa proposition de l'autre jour, n'avait que pour but, de me piéger, ou au mieux gagner du temps.

Voici son courrier reçu aujourd'hui:

J'ai comme l'impression qu'il veut me charger un max en fait.

Alors moi se que j'ai à dire c'est que:

J'ai jamais admis que mon comportement était excessif.

J'ai pas admis avoir fait de dépannage électrique suite à son courrier qui me disait clairement que je ne pouvais plus entreprendre de dépannage. J'ai bien fait le dépannage le vendredi, mais son courrier en RAR j'ai été le chercher le samedi, car le vendredi je travaillait, j'ai le justificatif.

Pour le pôle emplois, c'est faux, j'ai jamais dit que je ne voulais pas démissionner, pour toucher le chômage.

Comme les courriers précédent, c'est beaucoup de contrevérités, et d'invention de sa part!

Vous en pensez quoi?

Je pense que je vais perdre patience, je vais directement voir avec l'inspection du travail!

Merci d'avance

Par **moisse**, le **29/01/2014** à **13:51**

Bonjour,

C'est la première fois de ma vie que je vois un courrier suite à un entretien téléphonique, qui renvoi la décision à un délai ultérieur.

Si vous tenez à réagir, une simple lettre stipulant que "je n'ai rien admis de quoique ce soit tel qu'exposé dans votre courrier du xx/xx/xx".

Je pensai que nous nous étions accordé sur le principe d'une rupture conventionnelle et j'attends donc un entretien pour en circonscrire les éléments et notifier par écrit le document en vue de son homologation."

L'inspecteur du travail ne devrait pas faire grand chose pour vous pour ce qui est du litige vous opposant à l'employeur, car cela relève exclusivement du conseil des prudhommes. Par contre il peut venir inspecter les conditions dans lesquelles des agents seraient appelés à intervenir ans les habilitations requises.

Il ne manquerait pas de dresser un PV car en toutes circonstances il appartient à l'employeur de veiller à cette possession.

Par **taiwanbee**, le **29/01/2014 à 14:21**

Bonjour, ce n'était pas un entretien téléphonique, mais bien un entretien physique, et c'était bien l'entretien préalable à licenciement pour faute, qui était accompagné d'un délégué. Donc ou il m'avait fait la proposition de repartir sur un arrangement...

A vrai dire moi aussi j'ai du mal à comprendre, je vais donc dans un premier temps rentrer en contact avec le délégué, pour avoir son son de cloche.

Déjà pour me situer par rapport, à se qu'il a lui retenue de cet entretien.

J'ai comme l'impression, qu'il cherche d'autre fautes, car il commence à comprendre que la première n'est pas forcément valable.

Après ma prise de contact avec le délégué, je vais effectivement répondre pour démentir une fois de plus, les aberrations qu'il essaye de retourner contre moi.

En gros chaque fait que je lui reproche, il essaye de les retourner contre moi, cela devient d'un ridicule, et d'une mauvaise foi de sa part.

Merci encore.

Par **moisse**, le **29/01/2014 à 15:38**

Je voulais dire "entretien préalable au licenciement".

Mon clavier a fourché car je répondais en même temps au téléphone.

L'idée de consulter l'assistant est bonne, mais j'ai peut-être qu'il hésite à se mouiller.

Il faut savoir que l'employeur est enfermé par les reproches qu'il a exprimés lors de l'entretien.

C'est pourquoi la qualité de l'assistant est primordiale, car souvent certains reproches n'apparaissent qu'à la lettre de notification.

Par **taiwanbee**, le **29/01/2014 à 15:53**

Ok super, merci!

Je comprend mieux, étant donné que j'ai remis en cause la nature de la faute, il fait donc en sorte d'essayer de mentionner autre chose, pour me charger, c'est bien ce que je pensais.

J'ai eu le délégué, il semble être réglo, du moins devant moi, car il a reconnu que je n'avais pas dit ce dont il m'accuse.

J'ai plutôt intérêt de lui faire un nouveau courrier en RAR, pour contredire le sien en gros, si je ne veux pas qu'il me revoie une faute autre que celle qu'il ne voulait me mettre au début.

Je ne sais plus trop sur quel pied danser avec lui, et à priori, il faut faire attention aux interprétations qu'il aime retourner en sa faveur!

Merci pour vos conseils.

Par **moisse**, le **29/01/2014** à **16:37**

Sauf à consulter votre avocat qui pourrait contredire une telle initiative, je vous ai indiqué schématiquement ce que vous pouvez lui écrire.

Vous pourrez rajouter qu' défaut d'un terrain d'entente toute controverse ultérieure sera soumise au conseil des prudhommes d'une part, et que vous vous réservez le droit de mouvementer l'action publique d'autre part compte tenu des manquements importants à l'obligation de sécurité et à ses fautes inexcusables dans ce domaine.

Par **taiwanbee**, le **29/01/2014** à **19:07**

Merci bien!

Bon à priori j'aurai pas du répondre à sa pseudo offre de revenir sur une rupture arrangée...

C'était une manipulation pour me piéger à priori bien connu, du moins pour un membre du FO.

J'aurai pas du répondre à sa demande par écrit...

C'est clair qu'il va y avoir droit, je vais prévenir tous les services qui pourront lui valoir de vrais explications, entre les déchets de productions enterrés, les fausses formations signés lors de baisse de production, pour avoir des indemnités, et j'en passe et des meilleurs, s'il veut vraiment me nuire, je vais pas le laisser faire sans rien dire c'est clair.

Je suis dégoûté mode plus plus

Par **taiwanbee**, le **04/02/2014** à **16:45**

Bonjour, donc voilà j'ai reçu ma lettre de licenciement, donc pour faute grave.

bref, j'avais une petite question:

Vais-je recevoir mon salaire de janvier avant mon solde tout compte?

Car je dois aller chercher mon solde pas avant le 20 février...

Si j'ai pas de salaire avant le 20 je suis mal!

Donc est-il dans l'obligation de me virer mon salaire de janvier si je lui demande, ou peut-il attendre le solde tout compte?

Pourquoi repousse-t-il le solde aussi loin dans le mois, alors que j'ai reçu la lettre de licenciement?

Merci d'avance.

Par **moisse**, le **04/02/2014** à **17:52**

Bonjour,

Quelle est la date d'effet du licenciement ?

Votre salaire de janvier doit être versée à la date habituelle, amputée de la durée d'absence liée à la mise à pied.

On admet un temps de confection des documents de fin de contrat, notamment l'élaboration du bulletin de salaire.

En attendant vous pouvez prendre contact avec Pole-emploi pour procéder à une pré-inscription.

Par **taiwanbee**, le **04/02/2014 à 19:21**

Merci, Alors pour la date de prise d'effet du licenciement est le jour de la première présentation du courrier, c'est à dire aujourd'hui.

Autrement dit je suis licencié pour faute grave d'aujourd'hui.

Je suis parti au CGT aujourd'hui, sur la lettre de licenciement il n'a pas mentionné la date des faits qui me sont reprochés, il semblerait que cela puisse ouvrir une petite porte pour faire revenir le licenciement pour cause réelles et sérieuse... Cela en plus du reste.

Merci